



Փաստաթուղթը մշակվել է «Կանանց ռեսուրսային կենտրոն» ՀԿ-ի և «Սեռական բռնության ճգնաժամային կենտրոն» ՀԿ-ի համատեղ ջանքերով:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի վերլուծությունը գենդերային զգայունության տեսանկյունից և փոփոխությունների առաջարկների փաթեթը

Փաստաթղթի նպատակը

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքը աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորող ՀՀ հիմնական փաստաթուղթն է: Վերջինս ընդունվել է 2004թ-ին և փոփոխվել է ավելի քան 1 տասնյակ անգամ:

Օրենսգրքի ընդունման օրվանից հետո մարդու իրավունքների միջազգային ստանդարտները գենդերային զգայուն աշխատանքի կարգավորման մասով զգալի զարգացում են ապրել: Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) կոնվենցիաներով, դրանք լրացնող հանձնարարականներով և ԱՄԿ Փորձագետների կոմիտեի մեկնաբանություններով վերհանվել են մի շարք անհրաժեշտ կարգավորումներ, որոնք մեծապես ամփոփված են Աշխատանքում բռնության և ոտնձգության մասին ԱՄԿ Ց190 կոնվենցիայում: Թեև կոնվենցիան ՀՀ կողմից վավերացված չէ, այն հստակեցնում է ՀՀ կողմից արդեն իսկ վավերացված ԱՄԿ հիմնարար կոնվենցիաների պահանջները՝ ապահովելու բռնությունից և ոտնձգություններից զերծ արժանապատիվ աշխատանք բոլորի համար:

Աշխատանքում գենդերային զգայուն կարգավորումներ են ընդունել ոչ միայն արևմտավրոպական և ամերիկյան երկրները, այլ նաև Արևելյան Ասիայի, Աֆրիկայի և Հարավային ամերիկայի մի շարք պետություններ, ինչպիսիք են Հնդկաստանը, Նեպալը, Ճապոնիան, Չինաստանը, Քենյան, Հարավային Աֆրիկան, Պերուն, Պարագվայը, Մեքսիկան և այլն: Մեր տարածաշրջանում աշխատանքում գենդերային զգայուն կարգավորումներ ունեն Վրաստանը, Ուկրաինան, Մոլդովան, Լատվիան...

Այսպիսով, ՀՀ-ում կանանց արժանապատիվ աշխատանքի ապահովման համար անհրաժեշտ է վերանայել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքը և հարակից օրենքները



Փաստաթուղթը մշակվել է «Կանանց ռեսուրսային կենտրոն» ՀԿ-ի և «Սեռական բռնության ճգնաժամային կենտրոն» ՀԿ-ի համատեղ ջանքերով:

գենդերային զգայուն կարգավորումների տեսանկյունից, ինչին ուղղված են նաև ստորև ներկայացված առաջարկները:

1. ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆ 1 – ԱՇԽԱՏԱՆՔՈՒՄ ԲՈՒՆՈՒԹՅԱՆ և ՈՏՆՁԳՈՒԹՅԱՆ ՄԱՀՄԱՆՈՒՄԸ, ՎԵՐՋԻՆԻՄ ԱՐԳԵԼՔԻ ԱՄՐԱԳՐՈՒՄԸ

Աշխատանքում բռնության և ոտնձգության կանխարգելման մասին ամենանոր միջազգային իրավական ստանդարտը սահմանված է Աշխատանքում բռնության և ոտնձգության մասին ԱՄԿ Ց190 կոնվենցիայում: ԱՄԿ հիմնարար կոնվենցիաները, որոնք վավերացված են ՀՀ կողմից ևս անդրադարձ ունեն ցանկացած ձևի (բնույթի) աշխատանքում բռնության արգելքի սկզբունքին, որը ներառում է նաև աշխատողների ֆիզիկական և (կամ) հոգեկան և (կամ) սեռական անձեռնմխելիության դեմ ուղղված արարքի կամ դրա սպառնալիքի արգելքը:

Ց190 կոնվենցիայի սահմանմամբ **«աշխատանքում բռնություն և ոտնձգություն»** եզրույթը վերաբերում է անընդունելի վարքագծի և պրակտիկաների կամ դրանց սպառնալիքի մի շարք դրսևորումներին, որոնք կարող են լինել ինչպես մեկանգամյա այնպես էլ շարունակական, եթե դրանց նպատակը կամ հետևանքը անձին ֆիզիկական, հոգեբանական, սեռական կամ տնտեսական վնաս պատճառելն է: **«Գենդերային հիմքով բռնությունն ու ոտնձգությունը»** այն բռնությունն ու ոտնձգությունն է, որն ուղղված անձանց դեմ իրենց սեռի կամ գենդերի պատճառով կամ որոնցից որոշակի սեռի կամ գենդերի անձիք անհամաչափորեն ավելի են տուժում: Այս սահմանումը ներառում է նաև սեռական ոտնձգությունները: Հարկ է նշել, որ այս սահմանումները չեն ներառում դիտավորությունը, որպես արարքի սուբյեկտիվ կողմի դրսևորում, ինչը պայմանավորված է որդեգրված գոհակենտրոն մոտեցմամբ, որտեղ կարևոր է ոչ թե սուբյեկտի նպատակն ու մտադրությունը, այլ այն ազդեցությունը, որ տուժողն է կրում իր վրա¹:

¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_814507.pdf



Փաստաթուղթը մշակվել է «Կանանց ռեսուրսային կենտրոն» ՀԿ-ի և «Սեռական բռնության ճգնաժամային կենտրոն» ՀԿ-ի համատեղ ջանքերով:

Հարկ է նշել նաև, որ Ց190 Կոնվենցիան «աշխատանք» եզրույթի մեջ ներառում է ոչ միայն ֆորմալ գրանցված աշխատանքը, այլ նաև չգրանցված աշխատողներին, ուսանողներին, փորձնակներին և ոչ ֆորմալ աշխատանքի իրականացնող այլ անձանց, որոնք պետք է հավասարապես պաշտպանված լինեն բռնությունից և ոտնձգությունից:

Բռնության և ոտնձգության², ներառյալ գենդերային բռնության և ոտնձգության տարբեր դրսևորումների սահմանումներն ու դրանց արգելքը ամրագրված են աշխարհի շատ երկրների աշխատանքային կամ հարակից օրենքներում: Այսպես, Իռլանդիայում օգտագործվում է *բուլինգ աշխատավայրում* եզրույթը, Ճապոնիայում՝ *իշխանական ոտնձգություն (power harassment)*, Մեքսիկայում՝ *բռնություն աշխատավայրում*, Սլովենիայում առանձին սահմանումներ ունեն *ոտնձգությունն ու բուլինգը*:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը բռնության երևույթին անդրադառնում է միայն 3-րդ հոդվածում՝ աշխատանքային օրենսդրության սկզբունքների թվում թվարկելով նաև *ցանկացած ձևի (բնույթի) հարկադիր աշխատանքի և աշխատողների նկատմամբ բռնությունների արգելումը*: Օրենսգիրքը չի սահմանում ինչ է աշխատանքում բռնությունը, չի պարունակում ոտնձգության, բուլինգի, վիրավորանքի, ուժի չարաշահման կամ անցանկալի վարքագիծ նկարագրող որևէ արարքի սահմանում և արգելք:

Այսպիսով, ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը ամրագրելով բռնության արգելքը, չի սահմանում աշխատանքում բռնությունը և ոտնձգությունը, չի պարունակում բռնության կամ ոտնձգության որևէ սահմանում և չի ամրագրում որևէ տեսակի պատասխանատվություն՝ աշխատանքում բռնության կամ ոտնձգության համար:

² Կոնվենցիան այս տերմիններն օգտագործում է միասին և եզակիով՝ ներառելու համար տարբեր իրավական համակարգերում առկա բոլոր դրսևորումները մեկ եզրույթի տակ:



Փաստաթուղթը մշակվել է «Կանանց ռեսուրսային կենտրոն» ՀԿ-ի և «Սեռական բռնության ճգնաժամային կենտրոն» ՀԿ-ի համատեղ ջանքերով:

27.04.2021թ. հրապարակված աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին օրենքի նախագծով³ առաջարկվում է բռնությունների արգելքի սկզբունքը լրացնել բռնության սահմանմամբ, որպես աշխատողների *ֆիզիկական և (կամ) հոգեկան և (կամ) սեռական անձեռնմխելիության դեմ ուղղված արարք կամ դրա սպառնալիք*: Այս սահմանումը չի արտացոլում աշխատանքում բռնության և սպառնալիքի վերոնշյալ սահմանման բովանդակությունը, քանի որ անձի ֆիզիկական և/կամ հոգեկան և/կամ սեռական անձեռնմխելիությանը հասցված վնասը դիտարկում է ոչ թե որպես բռնության հետևանք, այլ շեշտում է արարքի՝ այդ արժեքների դեմ ուղղված լինելու հանգամանքը: Ուստի արարքի դիտավորությունը դարձվում է արարքի որակման մաս, ինչը հակասում է ինչպես ԱՄԿ 3190 կոնվենցիայի սահմանմանը, այնպես էլ Զաբղվածության և աշխատանքի ոլորտում խտրականության մասին ԱՄԿ 111 կոնվենցիայի փորձագետների կոմիտեի կողմից նախկինում արտահայտած դիրքորոշումներին՝ ոտնձգությունների դեպքում դիտավորության հարցի քննարկման անհավանական լինելու վերաբերյալ:

Ելնելով վերոգրյալից, առաջարկում ենք ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը լրացնել Աշխատանքում բռնության և ոտնձգության արգելքը վերնագրով 3.2. հոդվածով հետևյալ բովանդակությամբ.

- ✓ 1. *Աշխատանքում բռնությունը և/կամ ոտնձգությունն արգելվում են:*
- ✓ 2. *Աշխատանքում բռնությունը մեկանգամյա կամ պարբերաբար կրկնվող անցանկալի արարք է կամ այդպիսի արարքի սպառնալիք աշխատողի կողմից աշխատավայրում կամ աշխատանքային պարտականությունների կատարման այլ վայրում (ներառյալ գործուղումները)՝ ուղղված այլ աշխատողի կամ երրորդ անձի նկատմամբ, որի նպատակը կամ արդյունքը անձի արժանապատվությունը նվաստացնելն է և վերջինիս ֆիզիկական և/կամ հոգեկան և /կամ սեռական և/կամ տնտեսական վնաս պատճառելը:*

³ <https://www.e-draft.am/projects/3213/about>



Փաստաթուղթը մշակվել է «Կանանց ռեսուրսային կենտրոն» ՀԿ-ի և «Սեռական բռնության ճգնաժամային կենտրոն» ՀԿ-ի համատեղ ջանքերով:

2. ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆ 2 - ՍԵՌԱԿԱՆ ՈՏՆՁԳՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԱՐԳԵԼՔԻ ԱՄՐԱԳՐՈՒՄԸ և ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅԱՆ ՄԻՋՈՑՆԵՐԻ ՍԱՀՄԱՆՈՒՄԸ

Միջազգային իրավական առաջադեմ ստանդարտների համաձայն, որոնք ամրագրված են ինչպես ԱՄԿ Ց190 կոնվենցիայում, այնպես էլ ՀՀ կողմից վավերացված ԱՄԿ Ց111⁴ կոնվենցիայում և հետագա մեկնաբանություններում, սեռական ոտնձգության սահմանումը պետք է ներառի ինչպես *quid pro quo*, այնպես էլ անբարենպաստ աշխատանքային միջավայր ստեղծող ոտնձգությունների էլեմենտները:

Quid pro quo – ցանկացած ֆիզիկական, խոսքային կամ ոչ խոսքային սեռական բնույթի կամ այլ արարք՝ սեռի հիմքով, որն անցանկալի է, ոչ ողջամիտ և վիրավորական հասցեատիրոջ համար, և եթե անձի մերժումը կամ առարկությունը նման արարքին բացահայտ կամ քողարկված կերպով օգտագործվում է որպես հիմք՝ անձի աշխատանքի վրա ազդող որոշում կայացնելու համար:

Անբարենպաստ աշխատանքային միջավայր ստեղծող ոտնձգություն՝ արարք, որը ստեղծում է վիրավորական, թշնամական կամ նվաստացուցիչ աշխատանքային միջավայր աշխատողի համար:

Սեռական ոտնձգության սահմանումն ու արգելքը տարբեր երկրներում ներառված է տարբեր օրենսդրական կարգավորումներում: Երկրների մի մասը դրանք ներառում են հակախտրական կարգավորումների, մյուսները՝ աշխատանքային օրենսդրության շրջանակներում: Կարևորն այնպիսի սահմանում և արգելք ամրագրելն է, որն արդյունավետ կերպով կկանխարգելի և կպաշտպանի սեռական ոտնձգության բոլոր դրսևորումներից:

Հայաստանում սեռական ոտնձգությունը, որպես զենդերային խտրականության տեսակ, արգելված է «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքով: Այն

⁴ Հայաստանի Հանրապետությունը վավերացրել է կոնվենցիան 1994թ-ին



Փաստաթուղթը մշակվել է «Կանանց ռեսուրսային կենտրոն» ՀԿ-ի և «Սեռական բռնության ճգնաժամային կենտրոն» ՀԿ-ի համատեղ ջանքերով:

սահմանված է որպես *խոսքային կամ ֆիզիկական դրսևորում ունեցող սեռական բնույթի գործողություններ կամ ցանկացած իրավիճակ, որոնք ուղղված են անձի արժանապատվությունը նվաստացնելուն, վախեցնելուն, թշնամությանը, ստորացմանը կամ նմանատիպ իրավիճակներին:*

Այս սահմանումը լիարժեք չէ և չի ներառում սեռական ոտնձգությանը բնորոշ բոլոր էլեմենտները: Մասնավորապես, սահմանումը կրկին հիմնված է դիտավորության էլեմենտի վրա, ինչը ոտնձգությունների դեպքում չպետք է քննության առարկա դարձվի: Թեև սեռական ոտնձգության արգելքի ամրագրումը գենդերային հավասարության վերաբերյալ օրենսդրությամբ ևս ընդունված պրակտիկա է, սակայն ՀՀ-ում համապարփակ հակախտրական օրենսդրության բացակայության պայմաններում աշխատողները չունեն իրավական լծակներ և մեխանիզմներ պատասխանատվության ենթարկելու անձին սեռական ոտնձգության համար, ուստի այս կարգավորումը չենք կարող համարել բավարար և արդյունավետ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը չի պարունակում անդրադարձ սեռական ոտնձգության խնդրին, չի սահմանում աշխատանքում սեռական ոտնձգությունը և չի արգելում այն: Սեռական ոտնձգությունն աշխատանքային օրենսդրությամբ կարգապահական տույժի կիրառման կամ աշխատանքային պայմանագրի դադարեցման հիմք չէ, ինչին անդրադարձել է նաև ԱՄԿ փորձագետների կոմիտեն Աշխատանքի և զբաղվածության ոլորտում խտրականության վերացման մասին C111 ԱՄԿ կոնվենցիայի վերաբերյալ 2016թ. իր ուղիղ հարցմամբ⁵:

Կոմիտեն Հայաստանին առաջարկել է միջոցներ ձեռնարկել Աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ կատարելու կամ առանձին օրենսդրական ակտ ընդունելու ուղղությամբ, որով կսահմանվի սեռական ոտնձգության հասկացությունը, դրա արգելքը և պատժման մեխանիզմները ինչպես quid pro quo ոտնձգությունների

⁵ Direct Request (CEACR) - adopted 2016, published 106th ILC session (2017), Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) - Armenia (Ratification: 1994)



Փաստաթուղթը մշակվել է «Կանանց ռեսուրսային կենտրոն» ՀԿ-ի և «Սեռական բռնության ճգնաժամային կենտրոն» ՀԿ-ի համատեղ ջանքերով:

այնպես էլ անբարենպաստ աշխատանքային միջավայր ստեղծելու հետ կապված ոտնձգությունների համար⁶:

Սեռական ոտնձգությունների կարգավորման խնդրին անդրադարձել է նաև Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին Կոնվենցիայի (CEDAW) կոմիտեն 2016 թ. իր Եզրափակիչ դիտարկումներում: Կոմիտեն կոչ է արել ՀՀ-ին ընդունել աշխատավայրում սեռական ոտնձգություն հասկացությունը սահմանող և արգելող օրենսդրություն:

Միջազգային իրավական ստանդարտներն անդրադառնում են նաև գործատուի պատասխանատվության կարգավորման հարցին՝ սեռական ոտնձգությունների կանխարգելման և դրա դեմ պայքարի գործում: Այս համատեքստում մի շարք երկրներ ընդունել են որոշ գործատուների համար պարտադիր կանոններ՝ ապահովելու իրենց աշխատողների սեռական ոտնձգություններից զերծ աշխատանքը:

Այսպես, Ֆրանսիայում գործող օրենսդրության համաձայն 250 և ավել աշխատողների ունեցող գործատուները պարտավոր են նշանակել պատասխանատու անձի, ով կուղղորդի, տեղեկություն կտրամադրի և կաջակցի աշխատողներին սեռական ոտնձգության և սեքսիստական վարքագծի դեմ պայքարի գործում (այսպես կոչված “ոտնձգության ծառայող”):

Պորտուգալիայում աշխատանքային օրենսգիրքը 2017թ. լրացվեց սեռական ոտնձգության կանխարգելման քաղաքականություն ընդունելու պահանջով՝ 7-ից ավել աշխատող ունեցող գործատուների համար, ինչպես նաև վարչական պատասխանատվություն նախատեսող դրույթով այդ գործատուների կողմից ոտնձգության գործերի քննությանն ընթացք չտալու համար:

ՀՀ-ում գործատուները չունեն որևէ իրավական պարտավորություն սեռական ոտնձգության կանխարգելման կամ դրա դեմ պայքարի ոլորտում: Հատկապես կարևոր է ուսումնադաստիրակչական կամ կրթական գործունեություն իրականացնող գործատուների մոտ սեռական ոտնձգության կանխարգելմանն



Փաստաթուղթը մշակվել է «Կանանց ռեսուրսային կենտրոն» ՀԿ-ի և «Սեռական բռնության ճգնաժամային կենտրոն» ՀԿ-ի համատեղ ջանքերով:

ուղղրված քայլերի ձեռնարկումը, քանի որ դրանց տուժում են նաև ուսանողները կամ աշակերտները:

Այսպիսով, ելնելով վերոգրյալից առաջարկում ենք ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3.1. հոդվածը լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ 4, 5 և 6 կետերով.

- ✓ **Աշխատանքում սեռական ոտնձգությունը** սեռական բնույթի արարք է աշխատավայրում կամ աշխատանքային պարտականությունների կտարման այլ վայրում աշխատակցի կամ երրորդ անձի (փորձնակի, այցելուի, ուսանողի...) նկատմամբ, որի նպատակը և/կամ աղյուսքը վերջինիս արժանապատվությունը նվաստացնելն և/կամ վերջինիս համար վիրավորական, թշնամական, նվաստացուցիչ մթնոլորտ ստեղծելը: Սույն օրենքի իմաստով սեռական բնույթի արարքները ներառում են նաև անձին կանչելը կամ դիմելը սեռական բնույթի արտահայտություններով, սեռական օրգանների ցուցադրումը կամ սեռական բնույթի ցանկացած ոչ խոսքային ֆիզիկական արարք:
- ✓ **Աշխատանքում սեռական ոտնձգություն կատարելը հիմք է աշխատողի նկատմամբ կարգապահական տույժերի կիրառման համար՝** ընդհուպ մինչև աշխատանքային պայմանագրի լուծումը:
- ✓ **Գործատուները, որոնց աշխատողների քանակը գերազանցում է 50 և գործատուները, որոնք իրականացնում են կրթական, ուսումնադաստիարակչական գործունեություն՝ անկախ աշխատողների քանակից պարտավոր են ընդունել սեռական ոտնձգությունների կանխարգելման քաղաքականություններ և նշանակել քաղաքականության գործողության վերահսկողության համար պատասխանատու անձ:**

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 108-րդ հոդվածը լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ 1.1-րդ մասով.

- ✓ **Ուսումնադաստիարակչական կամ կրթական գործունեություն իրականացնող գործատուն աշխատողին չի թույլատրում կատարել**



Փաստաթուղթը մշակվել է «Կանանց ռեսուրսային կենտրոն» ՀԿ-ի և «Սեռական բռնության ճգնաժամային կենտրոն» ՀԿ-ի համատեղ ջանքերով:

իր աշխատանքային պարտականությունները և չի վճարում աշխատավարձ, եթե աշխատողի նկատմամբ Գործատուի սեռական ոտնձգությունների կանխարգելման քաղաքականության հիման վրա հարուցվել է վարույթ՝ մինչև վարույթի հիման վրա համապատասխան որոշման կայացումը:

3. ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆ 3 - ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԲՈՒՆՈՒԹՅՈՒՆԻՑ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ԱՅԼ ՄԵԽԱՆԻԶՄՆԵՐԻ ՆԵՐԱՌՈՒՄ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ և ՀԱՐԱԿԻՑ ՕՐԵՆՔՆԵՐՈՒՄ

Ժամանակակից իրավական ստանդարտները⁷, աշխատանքի ոլորտում ներառում են նաև առանձնահատուկ կարգավորումներ, որոնք միտված են պաշտպանել ոչ միայն բռնության ու ոտնձգության այն դրսևորումներից, որոնք տեղի են ունենում աշխատավայրում կամ աշխատանքային հարաբերությունների բերումով, այլ նաև զգայուն են աշխատանքային հարաբերություններից դուրս տեղի ունեցած բռնության և դրա հետևանքների նկատմամբ:

Այսպես, մի շարք երկրներում ընտանեկան բռնության ենթարկված աշխատակիցներն ունեն լրացուցիչ արձակուրդի և/կամ աշխատավայրի ժամանակավոր փոփոխության իրավունք: Որոշ իրավական համակարգերում դրանք դիտարկվում են աշխատանքի անվտանգության տեսանկյունից, այլ համակարգերում՝ որպես խելամիտ հարմարեցում հակախտրական կարգավորումների տեսանկյունից:

Վրաստանի աշխատանքային օրենսգրքում 2020թ. կատարված փոփոխություններով⁸ հստակ սահմանվել է կրթական հաստատություններում և ընտանեկան բռնության աջակցման կենտրոններում ու ապաստարաններում այն անձանց աշխատանքը,

⁷ Մասնավորապես ԱՄԿ 206-րդ հանձնարարականը

⁸ <https://matsne.gov.ge/en/document/view/1155567?publication=20>



Փաստաթուղթը մշակվել է «Կանանց ռեսուրսային կենտրոն» ՀԿ-ի և «Սեռական բռնության ճգնաժամային կենտրոն» ՀԿ-ի համատեղ ջանքերով:

ուլքեր նախկինում սեռական ազատության և սեռական անձեռնմխելիության դեմ հանցանք են կատարել:

Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիայի կոմիտեն 2016 թ. իր Եզրափակիչ դիտարկումներում առաջարկել է ՀՀ-ին ստեղծել և ապահովել աշխատավայրում գենդերային խտրականության և սեռական ոտնձգությունների հետ կապված բողոքներ ներկայացնելու գաղտնի և անվտանգ համակարգ և այդպիսի փոխհատուցման միջոցների արդյունավետ հասանելիություն⁹: ՀՀ-ն մինչ օրս որևէ քայլ չի կատարել նման համակարգի ստեղծման ուղղությամբ, իսկ փոխհատուցումների մասով նախագծային մասնակի կարգավորումները նախատեսված էին «Իրավահավասարության ապահովման մասին» օրենքի նախագծով պետական մասնակցությամբ գործատուների համար, սակայն օրենքի նախագիծը մինչ օրս չի ընդունվել:

Ելնելով վերոգրյալից առաջարկում ենք ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում կատարել փոփոխություններն ամրագրելով.

- ✓ սեռական ազատության և սեռական անձեռնմխելիության դեմ ուղղված հանցագործությունների համար դատապարտված անձանց՝ ուսումնադաստիրակչական և կրթական հաստատություններում, բնակչության սոցիալական պաշտպանության հաստատություններում և սոցիալական հոգածության ցերեկային կենտրոններում աշխատելու արգելքը,
- ✓ անհետաձգելի միջամտության կամ պաշտպանական որոշման ժամանակահատվածում ընտանեկան բռնության ենթարկված անձանց իրավունքը պահանջելու արձակուրդ կամ այլ վայրից աշխատելու հնարավորություն:

Առաջարկում ենք նաև մշակել աշխատավայրում գենդերային խտրականության և սեռական ոտնձգությունների հետ կապված բողոքներ ներկայացնելու գաղտնի և

⁹ Report of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women (Concluding observations, 2016), CEDAW/C/ARM/CO/5-6, § 25-(e)&(g)



Փաստաթուղթը մշակվել է «Կանանց ռեսուրսային կենտրոն» ՀԿ-ի և «Սեռական բռնության ճգնաժամային կենտրոն» ՀԿ-ի համատեղ ջանքերով:

անվտանգ համակարգ՝ վերահսկողական մարմնի գործառնությունների լայնացման կամ այլ արդյունավետ մարմնի ստեղծման միջոցով

4. ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆ 4 – ՀԱՄԱՐԺԷՔ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԴԻՄԱՅ ԿԱՆԱՆՑ և ՏՂԱՄԱՐԴԿԱՆՑ ՀԱՎԱՍԱՐ ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅԱՆ ՍԿՋԲՈՒՆՔԻ ԱՄՐԱԳՐՈՒՄՆ ՈՒ ԻՐԱԳՈՐԾՈՒՄԸ

ՀՀ-ն 1994թ-ին վավերացրել է Հավասար վարձատրության մասին ԱՄԿ թիվ 100 կոնվենցիան, որի 1-ին հոդվածն անդրադառնում է համարժեք աշխատանքի համար կանանց և տղամարդկանց հավասար վարձատրության խնդրին:

ԱՄԿ փորձագետների կոմիտեն ՀՀ-ին ուղղված ուղիղ հարցումներով և դիտարկումներով բազմիցս անդրադարձել է¹⁰ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 178-րդ հոդվածում ամրագրված «միևնույն կամ համարժեք աշխատանքի դիմաց նույն չափով աշխատավարձի վճարման» և Կոնվենցիայում ամրագրված «համարժեք աշխատանքի համար հավասար վարձատրության» սկզբունքի տարբերություններին և ՀՀ օրենսդրության անհամատապասխանությանը կոնվենցիայի հիմնարար դրույթին:

Կոմիտեն նշել է, որ «համարժեք աշխատանքի համար հավասար վարձատրության» սկզբունքը ենթադրում է ոչ միայն նույն կամ նույնանման աշխատանքի համար հավասար վարձատրությունը, այլ ենթադրում է նաև կանանց և տղամարդկանց համար ավանդաբար առանձնացվող աշխատանքների ուսումնասիրումը, համարժեք աշխատանքների դուրսբերումը (ինչպիսին օրինակ բանվորների և հավաքարարների աշխատանքներն են) և դրանց հավասար վարձատրությանն ուղղված քայլերի ապահովումը: Կոմիտեն պետությունից պահանջել է կատարված քայլերի վերաբերյալ տեղեկատվություն, ինչը մինչ օրս չի տրամադրվել:

¹⁰ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3298519:NO , https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3300695:NO



Փաստաթուղթը մշակվել է «Կանանց ռեսուրսային կենտրոն» ՀԿ-ի և «Սեռական բռնության ճգնաժամային կենտրոն» ՀԿ-ի համատեղ ջանքերով:

Միջազգային փորձն այս պարագայում առաջարկում է հավասար վարձատրության ապահովման կոմիտեների կամ նույնանման լիազորություն ունեցող այլ պետական մարմինների ստեղծում, որոնք կիրականացնեն աշխատանքների գնահատում, համեմատում և հավասար վարձատրության ապահովմանն ուղղված հետազա քայլերի մշակում:

Այս առումով ՀՀ-ում չկա նման լիազորություն ունեցող որևէ մարմին և այս խնդիրն արտացոլված չէ նաև Գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023թթ. ռազմավարությունում:

Ելնելով վերոգրյալից, առաջարկում ենք.

- ✓ Համարժեք աշխատանքի դիմաց հավասար վարձատրության սկզբունքը ներառել Գենդերային քաղաքականության ռազմավարությունում,
- ✓ ՀՀ պետական գործառույթներով օժտված մարմիններից մեկի լիազորություններում ներառել աշխատաշուկայում աշխատանքի վարձատրության ուսումնասիրությունը, կանանց և տղամարդկանց ներգրավվածության մեծ տարբերությամբ աշխատանքների առանձնացումը և համարժեք աշխատանքների սահմանումը, դրանց աշխատավարձերի համեմատությունը և համարժեք աշխատանքի համար հավասար վարձատրությանն ուղղված քայլերի առաջարկների մշակումը: